

УДК 338

к.э.н., доцент Недорезова Ольга Юрьевна,
Савельева Екатерина Владимировна
Набережночелнинский институт Казанского федерального университета,
г. Набережные Челны
e-mail: ned-ol@yandex.ru, www.katia.ru.com@mail.ru

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

INNOVATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация. В статье рассмотрены инновации в системе управления персоналом. Обоснована необходимость их внедрения в рамках повышения конкурентоспособности отечественных компаний.

Ключевые слова. Инновации; управление персоналом; система управления персоналом; развитие персонала; организация инновационной деятельности персонала.

Abstract. The article considers innovations in the personnel management system. The necessity of their introduction in the framework of increasing the competitiveness of domestic companies is substantiated.

Keywords. Innovation; personnel management; personnel management system; staff development; organization of personnel innovation activities.

Почему инновации в системе управления персоналом на современном этапе развития экономики приобретают большое значение? Такие компании, как «General Electric», «DuPont», «Procter & Gamble», «Visa» и т.д., что их выделяет в массе других? Только ли тот факт, что объем производимой ими продукции велик? Возможно, имеет значение узнаваемость бренда, обеспеченная активными рекламными кампаниями? Конечно, с этим никто не спорит. Менеджмент компаний? Разумеется. Возможно, имеет значение персонал, занятый в этих компаниях? То, насколько они умны, способны, опытные? Несомненно. Но можно найти и более существенные причины успеха: инновации в управлении, в том числе и в управлении персоналом.

Что представляет собой управление персоналом? По мнению Н.В. Суровкина, управление персоналом является системой, которая имеет объект и субъект управления, между которыми существуют организационные и управленческие отношения, а также функции управления, которые реализуются через систему определенных методов [2, с. 25]. Главная цель – это эффективное формирование, использование и развитие кадров, как уже имеющихся, так и вновь привлеченных.

Инновационной системой управления персоналом в компании будет такая гибкая система управления персоналом, которая учитывает и формирует потребности в работе кадров, способных разрабатывать, внедрять и широко использовать инновации. Из всего этого логично следует, что предпосылки для инновационного пути развития определяются, прежде всего, наличием у компании

специалистов, способных генерировать инновационные идеи. Очевидно, что все принципы инновационного развития и управления могут быть реализованы только в условиях развитой рыночной конкурентной среды, но это не означает, что к этому не нужно стремиться.

Какие подсистемы включает в себя система управления персоналом и на что в первую очередь необходимо обратить внимание в инновационном ее развитии? По мнению Р.А. Долженко, это подсистема планирования персонала, подсистема развития персонала, подсистема мотивации и стимулирования персонала, подсистема организации инновационной деятельности персонала [1, с.151].

Существуют три условия, при которых инновации в сфере управления персоналом создают долгосрочные конкурентные преимущества компании на рынке. Во-первых, инновации базируются на новых принципах, бросающих вызов традиционным методам управления. Второе, не менее важное условие, это то, что инновации должны быть системными, включающими большой спектр методов и процессов. И, наконец, инновации должны являться частью непрерывного процесса нововведений, со временем приводящего к усовершенствованиям.

Особый смысл инноваций в системе управления персоналом заключен не столько в направленности изменения существующей практики, сколько на создание принципиально новой практики, в постоянном изменении, генерации совершенно иной практики. Вектор институционализации не должен ограничиваться организационно-управленческим оформлением новаций, нововведений, их формальным (нормативным) закреплением, разработкой механизмов их защиты, но постоянное генерирование инноваций в сфере управления персоналом должно стать важнейшим принципом современной компании. Институциональная деятельность работников отечественных компаний должна основываться на наборе норм и правил, процедур соответствий, морального и этического поведения отдельно взятого человека в интересах создания новых принципов управления всей системой.

Инновации в системе управления персоналом могут быть реализованы в двух формах – в постепенных улучшениях отдельных аспектов рабочей деятельности персонала и в форме радикального изменения всей системы управления персоналом в целом.

Было бы ошибкой считать, что в условиях кризиса и современных реалий санкций, в которых оказался отечественный рынок, российским компаниям неуместны и неинтересны любые инновации в системе управления кадрами. Именно современные реалии должны привести к кардинальной смене парадигмы в системе управления персоналом, уход от устаревших принципов к новым. Не нужно думать, что отечественные компании не осознают этого. Так, например, ОАО «Сбербанк России», являясь своего рода лидирующей компанией по внедрению инноваций, создана «Биржа идей», успешно внедренная и дающая результаты уже с 2009 г. Данная инновация в 2010 г. позволила компании сэкономить порядка 27,4 млн. руб., а в 2011 г. – уже 17 млрд. руб.

Можно выделить некоторые перспективные разработки в управлении персоналом, способные привести к кардинальным изменениям во всей системе. Например, в подсистеме развития персонала, включающей в себя образовательную деятельность, как внутри, так и вне компании, направленной на профессиональное

развитие сотрудников, интерес вызывает такой инновационный проект, как «Корпоративный университет» (система обучения персонала, в рамках которой для достижения целей компании используются традиционные формы бизнес-образования), «Виртуальная школа» (внутренний портал в организации, позволяющий любому сотруднику знакомиться с лекциями специалистов, в том числе и иностранных, в изучаемой области, в режиме онлайн учиться по дистанционным образовательным программам, участвовать в деловых играх, обучающих «мозговых штурмах» и т.д.). В подсистеме мотивации и стимулирования персонала вызывает интерес такая инновация, как внедрение «социальной карты сотрудника», представляющей собой программу немонетарной мотивации сотрудников.

Разумеется, перечень возможных инноваций в системе управления персоналом не ограничивается только выше перечисленными. Отечественным компаниям в рамках повышения их конкурентоспособности рекомендуется обратить внимание на внедрение инноваций в систему управления персоналом.

Литература:

1. Долженко Л.А. Инновации в системе управления персоналом организации // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2013. №1 (99). С. 149–153.

2. Суровкин Н.В. Система управления персоналом как инновация // Управление персоналом. 2005. №5. С. 22–27.

УДК 338.24

**к.э.н., доцент Садриев Руслан Дуферович
Проскурина Яна Владиславовна
Гафиятуллина Римма Ришатовна**

*Набережночелнинский институт Казанского федерального университета,
г. Набережные Челны*

КОНТРОЛЬ ПРИ ВНЕДРЕНИИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

CONTROLLING THE IMPLEMENTATION OF LEAN MANUFACTURING AT THE ENTERPRISE

Аннотация. В статье рассмотрен контроль как функция управления, описаны виды контроля на предприятии, определены инструменты и механизмы контроля при внедрении «Бережливого производства».

Ключевые слова. Контроль; «Бережливое производство»; KPI (ключевой показатель эффективности); SFM (Shop Floor Management).

Abstract. The article describes the controlling as a management function. There are types of control in the enterprise. Defined instruments and control mechanisms in the implementation of "Lean production".